

6. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 1998. – 512 с.
7. Шабурова А. В. Механизм воспроизводства трудового потенциала и его влияние на конкурентоспособность работника : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / А. В. Шабурова. – Новосибирск, 2005. – 229 с.
8. Уткин Э. А. Основы мотивационного менеджмента / Э. А. Уткин. – М. : Ассоциация авторов и издателей «ТАНДЕМ» ; изд-во «ЭКМОС», 2000. – 352 с.
9. Семикіна М. В. Соціально-економічна мотивація конкурентоспроможності у сфері праці : дис. ... д-ра екон. наук : 08.09.01 / Семикіна М. В. – К., 2004. – 427 с.
10. Данюк В. Мотивування як чинник активізації трудової поведінки / В. Данюк, О. Чернушкіна // Україна : аспекти праці. – 2008. – № 4. – С. 32–36.

УДК 331

ЗАРОБІТНА ПЛАТА У СУЧАСНИЙ КРИЗОВИЙ ПЕРІОД

Г. Т. Куліков, доктор економічних наук

Економічна політика останніх п'яти років (2005–2009) відбилася на добробуті народу України. Більш ніж утричі збільшилась середня заробітна плата – з 604 грн у серпні 2004 р. до 1919 грн у серпні 2009-го.

Середньомісячною мінімальною зарплата штатних працівників (без урахування найманих працівників статистично малих підприємств і у фізичних осіб – підприємців) у січні – червні 2009 р. становила 1812 грн, що у 2,9 рази перевищував рівень мінімальної заробітної плати (625 грн). Проти відповідного періоду 2008 р. розмір середньої заробітної плати зріс на 6,1 %. Середній розмір зарплати в усіх регіонах був вищим за прожитковий мінімум для працездатної особи (669 грн), зокрема, лише в чотирьох з них заробітна плата перевищила середню в країні: в м. Києві – 3039 грн, в Донецькій області – 2003, Київській – 1889, Дніпропетровській – 1857 грн. Найнижчий рівень заробітної плати спостерігався в Тернопільській, Волинській, Чернігівській, Херсонській і Житомирській областях – не перевищував 78 % середнього в економіці. Індекс реальної заробітної плати в січні – червні 2009 р. проти відповідного періоду 2008 р. становив 89,9 %.

Необхідно відзначити, що дані Держкомстату України про заробітні плати не відо-

бражають реальної ситуації на ринку праці, оскільки Комітет оперує офіційною статистикою і не враховує існування такого явища, як виплата зарплат у конвертах. Як повідомляє сайт з працевлаштування JOB.ukr.net, середня зарплата в Україні в першому півріччі 2009 р. становила 5436 грн. Дані були отримані за результатами аналізу 120 тис. вакансій, розміщених на сайті протягом перших шести місяців цього року. Під час кризи величезна кількість компаній використали цей спосіб оптимізації витрат. Тому показник середньої зарплати JOB.ukr.net є реальнішим.

Підприємства знову набирають персонал, але пропонують нижчі зарплати. Наприклад, із травня 2008-го до травня 2009-го середня заробітна плата в Україні зросла з 1735 до 1845 грн, або на 6,3 %. Але місячна зарплата у розмірі 1735 грн у середині 2008 р. за курсом 5,05 UAH/USD становила 343 дол., а 1845 грн влітку 2009-го навіть за офіційним курсом – менш ніж 240 дол. Таким чином, за рік зарплати в доларовому еквіваленті знизилися щонайменше на 30 %.

Фінансова й економічна криза призвела до значного зниження фіксованої частини зарплат топ-менеджерів (табл. 1).

Таблиця 1

Фіксована частина зарплат топ-менеджерів, дол. на місяць [1]

Посада	2006 р.	2007 р.	2008 р.	2009 р.
Генеральний директор	2–6	4–10	6–20	4–15
Фінансовий директор	2–6	3–7	5–10	4–7
Директор з персоналу	1–3	2–4	2–5	1–3
Директор з виробництва	1,5–2	1,7–4	2–6	2–6
Директор з маркетингу	1–3	2–4	3–7	2–5
Комерційний директор	1,5–3	3–7	2–5	2–5
Директор з розвитку	1,5–3	3–7	3–7	2–5

Прогнозується зниження розміру номінальної заробітної плати упродовж 2010 р. Фонди оплати праці більшості підприємств і організацій (передусім бюджетної сфери) регулюватимуться не стільки кількістю працівників, скільки змінами розміру заробітних плат. При цьому системи оплати праці вже змінюються і будуть змінюватись надалі за рахунок маніпулювання своїми складовими. Слід констатувати такі зміни в оплаті праці:

- щодо основної заробітної плати: замороження рівня посадових окладів і тарифних ставок, а в разі можливості узгодження із законодавством, навіть їх скорочення;
- щодо додаткової частини заробітної плати: загальне зменшення перемінної частини заробітної плати (відміна надбавок та доплат, зменшення частки премій або згортання програм преміювання для окремих категорій персоналу, цілковита відміна систем преміювання);
- жорсткість процедур, пов'язаних з корегуванням (підвищенням) окладу (наприклад, атестація), підвищення вимог до персоналу.

Сучасна фінансова й економічна криза скорочує різницю у розмірі зарплат чоловіків і жінок. За виконання однакових обсягів роботи на схожих посадах жінкам платять в середньому на 15–20 % менше ніж чоловікам. Розмір розриву залежить від специфіки посади, сфери діяльності (для порівняння: у США середній показник 5 %, у Росії – більше 25 %). Характерно, що протягом останніх п'яти років (2004–2008) різниця в розмірах зарплати для жінок і чоловіків залишалася майже без змін. Вона трохи зменшувалася там, де ринок праці був перегрітий, але дуже швидко відновлюва-

лася на колишньому рівні. І в 2009 р. розрив швидко скорочується.

Найбільш гострою соціально-економічною проблемою в суспільстві, що потребує послідовних і скоординованих дій усіх органів виконавчої влади, профспілкових організацій і об'єднань роботодавців, залишається заборгованість із заробітної плати.

Упродовж січня – червня 2009 р. загальна сума заборгованості з виплати заробітної плати зросла на 37,9 %, або на 450,5 млн грн, і станом на 1 липня досягла 1,6 млрд грн, що становило 7,6 % фонду оплати праці, нарахованого за червень.

Збільшення загальної суми заборгованості зумовлено зростанням боргів працівникам економічно активних підприємств. Упродовж січня – червня 2009 р. заборгованість перед працівниками цієї категорії підприємств зросла більш ніж на половину (на 393,7 млн) і на 1 липня становила 1,2 млрд грн.

Серед видів економічної діяльності найвагомніше збільшення суми невиплаченої заробітної плати зафіксовано на економічно активних підприємствах промисловості (на 211,3 млн грн), сфери операцій з нерухомим майном, оренди, інжинірингу та надання послуг підприємцям (на 50,2 млн), транспорту та зв'язку (на 45,7 млн), будівництва (на 40,7 млн грн).

Зростання суми боргу перед працівниками економічно активних підприємств спостерігалось в усіх регіонах, крім м. Севастополя, при цьому найбільше в Донецькій (на 81,7 млн грн), Луганській (на 54,0 млн), Київській (на 21,9 млн), Харківській (на 21,0 млн) областях і м. Києві (на 37,9 млн грн).

Чисельність працівників економічно активних підприємств, яким вчасно не було виплачено заробітної плати, на 1 липня 2009 р. становила 509,4 тис. осіб, тобто 4,8 % від загальної кількості штатних працівників. Кожному з цих працівників не виплачено в середньому 2030 грн, що на 2,5 % більше ніж середній розмір заробітної плати за червень.

Незважаючи на те, що в умовах кризи спостерігається тенденція росту заборгованості з виплати заробітних плат, Верховна Рада України у жовтні 2009 р. прийняла Закон «Про підвищення мінімальної заробітної плати і прожиткового мінімуму» (табл. 2).

Таблиця 2

Підвищення мінімальних соціальних стандартів у 2009–2010 рр.

Дата введення	Мінімальна зарплата, грн	Прожитковий мінімум, грн
З 1 листопада 2009 р.	744 ¹	701 ²
з 1 січня 2010 р.	869	825
з 1 квітня 2010 р.	884	839
з 1 липня 2010 р.	888	843
з 1 жовтня 2010 р.	907	861
з 1 грудня 2010 р.	922	875

Примітки. ¹ З липня 2009 р. – 630 грн.

² З липня 2009 р. – 669 грн.

Прийняття цього Закону не можна визнати економічно обґрунтованим, тому що на економіку України досить негативно вплинула світова фінансово-економічна криза. Найбільше постраждали від кризи деякі галузі економіки (види економічної діяльності), у яких відбулося значне зниження обсягів виробництва (на 30–60 %).

Тому із проблемою нестачі коштів зіткнуться не тільки державний бюджет, але й підприємства, які навряд чи в умовах кризи зможуть пристосуватися до нових вимог. Необхідно враховувати, що економічний стан галузей різний. Тому одні галузі зможуть виплачувати нові МЗП, а інші – ні. До останніх відносяться сільське господарство, де завжди були великі проблеми з виплатою мінімальної зарплати, чорна металургія, машинобудування, будівництво та ін. Тому мінімальну зарплату

доцільно диференціювати за галузями (видами економічної діяльності) та регіонами.

Необхідно підкреслити, що питання підвищення мінімальної заробітної плати в умовах фінансової і економічної кризи досить складне і суперечливе. Це зумовлюється тим, що одночасно діють як позитивні, так і негативні наслідки збільшення розміру МЗП. Серед негативних слід зазначити перш за все можливий ріст рівня безробіття, погіршення сформованих міжкваліфікаційних і міжпосадових співвідношень в оплаті праці, серед позитивних – збільшення платоспроможного попиту населення, посилення мотивації і стимулювання праці працівників низької кваліфікації, формування конкурентного середовища.

Ще одна характерна тенденція заробітної плати – тінізація фондів оплати праці підприємств. З метою оптимізації відрахувань до соціальних фондів, а також для зручності планування поточних витрат багато роботодавців ще на початку кризи «конвертували» всі виплати найманим працівникам.

За експертними оцінками, фонд оплати праці типової української компанії зменшився удвічі, на деяких підприємствах – на 60–75 %. Опитані рекрутери зазначають, що навесні 2009 р. у восьми випадках із десяти претендентам пропонували чорну зарплату [2].

Рівень тіньової економіки в Україні в першому кварталі 2009 р. становив 36 % від ВВП. Він збільшився проти відповідного періоду 2008 р., на 7 %. У 2008 р., за уточненими даними, він становив 34 % від ВВП. У країнах ЄС рівень тіньової економіки на початок 2009-го становив 20 %. Очікується, що до кінця року цей показник збільшиться лише на 1 %. До головних факторів, що погіршили показник, належать: загострення диспропорцій у вітчизняній банківській системі; обмеження доступу як суб'єктів господарської діяльності, так і населення до кредитних ресурсів; скорочення внутрішнього й зовнішнього попиту й девальвація національної валюти. А недосконала податково-бюджетна політика, яка була сформована в попередні роки, створила нерівномірне податкове навантаження на різні види економічної діяльності. Це змусило суб'єктів господарської діяльності використовувати у

своїй роботі тіньові схеми розрахунків, щоб зменшити майбутні ризики й податкове навантаження.

Немає суспільної сфери чи галузі економіки, яка тією чи іншою мірою не була б занурена в тінь. Отож, поза статистикою і податками перебувають 48,7 % валової доданої вартості АПК, у будівництві цей показник становить 35, деревообробці – 28, легкій промисловості – 19, рибній промисловості – 18, хімічній – 18, у торгівлі нерухомістю – 28 % і т. д. [3, с. 134].

А якщо вплив капіталу більший, ніж його приплив, то для країн з економікою, що реформується, це означає значний дефіцит ресурсів, необхідних для забезпечення економічного зростання. Тому питання боротьби з тіньовою економікою мають бути пріоритетними напрямами державної політики.

Головним, базовим фактором виробництва є праця, а комплексним показником ефективності економічної діяльності виступає продуктивність праці. В цьому зв'язку важливо визначити тенденції у співвідношеннях між заробітною платою і продуктивністю праці в Україні та окремих високорозвинених країнах.

В Україні продуктивність праці (розраховано на основі ВВП у фактичних цінах в національній валюті у перерахунку на дол. США і загальної кількості зайнятих) у 2000–2007 рр. була нижчою переважно у 46–10 (у 2007 р. – 14,6–10) разів, ніж у високорозвинених країнах, але оплата праці порівняно з досягнутою продуктивністю праці в Україні залишалася ще нижчою, ніж у цих країнах, – у 65–10,4 рази. За існуючої заробітної плати зайнятий працівник в Україні працював ефективніше, ніж зайнятий в інших країнах, але зниження співвідношення в заробітній платі до 15,9–10,4 рази у 2007 р. у цих країнах порівняно з Україною також свідчить і про зниження ефективності праці у високорозвинених країнах (додатки 2 і 3) [4, с. 134].

Криза спричинила позитивні структурні зміни в економіці. Зокрема, до позитивних тенденцій у сфері оплати праці варто віднести наближення динаміки зростання заробітної плати й продуктивності праці.

Докризова політика швидкого зростання заробітної плати призвела до формування значного розриву між її динамікою й темпами зростання продуктивності праці. Під час кризи ця внутрішня невідповідність нівелювалася за рахунок більш продуманої соціальної політики, зокрема підвищення мінімальної заробітної плати з урахуванням індексу інфляції. Можна припустити, що в умовах зростання виробництва підприємства знову почнуть збільшувати зарплати, можливо, більш стримано, ніж раніше.

На думку деяких економістів, заробітна плата в окремі роки може зростати і вищими темпами порівняно з продуктивністю праці, тому що сучасні форми її підвищення через зацікавленість працюючих до участі в розподілі прибутків підприємств, через системи соціального захисту на засадах страхування і безпосереднє підвищення, включаючи легалізацію доходів, ведуть до зростання схильності населення до споживання і заощаджень. Але коли негативна тенденція переважає (в Україні тривалий час – з 2001 до 2007 р.), то це є ознакою неефективного розподілу та перерозподілу валової доданої вартості та причиною сьогоденної нестабільності [5].

Доктор економічних наук А. Колот звертає увагу на те, що співвідношення між зростанням заробітної плати і продуктивністю праці, які сприймалися як класичні ще 10–15 років тому і яких дотримувалися роботодавці, для нової економіки, що функціонує на постіндустріальних засадах, уже не характерні [6, с. 4].

Тобто, на думку деяких економістів, підвищення темпів росту заробітної плати над темпами росту продуктивності праці є нормальним і прямою залежності між заробітною платою й продуктивністю праці не може бути в економіці знань.

На наш погляд, рівень заробітної плати залежить у першу чергу від продуктивності праці. Як правило, заробітна плата має зростати в тому ж розмірі, що й продуктивність праці. У будь-якому типі економіки зарплату збільшує продуктивність. Якщо зарплата підвищується швидше продуктивності, то знижується конкурентоспроможність продукції, що випускається.

Ураховуючи вищевикладене, можна зробити такі висновки та рекомендації відносно політики заробітної плати в умовах кризи.

1. Поновити розроблення та впровадження у практику макроекономічного аналізу та прогнозування показників продуктивності праці та її співвідношення з заробітною платою, а в подальшому – і продуктивності капіталу. Будь-яких суттєвих методологічних і практичних перешкод для цього не існує. Для уточнення розрахунків доцільно обчислювати чисельність працюючих в еквіваленті повної зайнятості (це стосується переважно сумісників і працюючих за цивільними договорами). Дещо складнішим і новим для сучасних умов є визначення чисельності самостійно працюючих, оцінка їх галузевого розподілу та перерахунок у еквіваленті повної зайнятості.

2. Розробити та прийняти закон про мінімальну заробітну плату, у якому слід уточнити критерії і порядок встановлення і диференціації МЗП, її перегляду, а також нормативну базу. Такий закон необхідний тому, що введення соціально гарантованого мінімуму заробітної плати встановлює найнижчу межу ефективності праці, примушує роботодавців усіх форм власності підвищувати кваліфікацію працівників, їх освітній і професійний рівень з метою підвищення продуктивності та якості праці, обмежує певною мірою приток в економіку некваліфікованої робочої сили, що сприяє покращенню її якісного складу.

3. З метою вдосконалення політики у встановленні розміру мінімальної заробітної плати доцільно: а) надати органам місцевого самоврядування право затверджувати розмір регіональної мінімальної заробітної плати, не нижчої від установленної законом; б) підсилити систему колективно-договірного регулювання заробітної плати через установлення диференціації розмірів мінімальної заробітної плати для різних категорій працівників за видами економічної діяльності в галузевих угодах; в) після досягнення мінімальною заробіт-

ною платою розміру прожиткового мінімуму основним критерієм її визначення може стати співвідношення із середньомісячною заробітною платою.

4. Для врегулювання соціальних відносин і соціальних умов у сфері праці необхідно посилити соціальний діалог (соціальне партнерство) суб'єктів соціально-трудова відносин на всіх рівнях: національному, регіональному, галузевому, а також на рівні підприємств. Використовуючи механізм соціального діалогу в умовах погіршення економічного становища в країні, можна підтримувати баланс інтересів партнерів, стимулювати пошук способів досягнення компромісу, отримати підтримку суспільства та мобілізувати ресурси, необхідні для проведення заздалегідь непопулярних реформ, що супроводжують кризові явища. Нагальним є остаточне ухвалення Закону «Про соціальний діалог», що має стати основним інструментом ефективного подолання кризових явищ в економіці України.

ЛІТЕРАТУРА

1. Струк Е. На одну зарплату / Е. Струк // *Контракты*. – 2009. – № 41. – С. 30–31.
2. Підприємства знову набирають персонал, але пропонують нижчі зарплати [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://job.ukr.net/articles/pidpriemstva-znovu-nabirajut-personal-ale-proponujut-nizhch...>
3. Карпенко О. Бій з тінню / О. Карпенко // *Сільські вісті*. – 2009. – 11 серп.
4. Соколик М. П. Продуктивність та оплата праці в Україні та окремих високорозвинених країнах у 1999–2007 роках / М. П. Соколик // *Вісник Донецького національного університету. Спецвипуск, том 1*. – 2009. – 326 с. – (Серія В «Економіка і право»).
5. Рогова О. Вопросы устойчивости экономики и кредитной активности / О. Рогова // *Экономист*. – 2008. – № 11. – С. 69–74.
6. Колот А. До проблеми розвитку теорії розподільчих відносин / А. Колот // *Україна: аспекти праці*. – 2008. – № 8. – С. 3–12.